Sociologie du travail

Vol. 61 - n° 2 | Avril-Juin 2019 :
Le travail en quête de responsabilité
Dossier-débat : le travail en quête de responsabilité

Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités

Socialisation of Economic Risk and Redistribution of Responsibilities

NICOLE MAGGI-GERMAIN

https://doi.org/10.4000/sdt.17619

Résumés

Français English
Le développement de l'industrie 4.0, présentée comme la quatrième révolution industrielle portée par la globalisation des échanges, constitue très certainement un facteur de transformation du Droit et du travail aussi important qu'a pu l'être le développement d'une grande industrie soutenue par l'économie capitaliste. Si la reconnaissance d'une responsabilité juridique objective obéissant à des mécanismes d'imputation et de réparation particuliers a permis, par la socialisation du Droit, d'accompagner les transformations de la société du XIXe et du début du XXe siècles, l'expansion d'une globalisation pensée sous le versant de la libéralisation des échanges économiques a conduit les États à intégrer le risque économique dans leurs politiques publiques, marquant ainsi le passage des fonctions sociales aux finalités économiques du droit du travail.

The development of industry 4.0, described as the fourth industrial revolution driven by the globalisation of trade, can be analysed as a major factor in the transformation of labour law and work, as important as was the expansion of manufacturing industry impelled by capitalism. The recognition of objective legal liability obeying specific mechanisms of allocation and compensation had the effect, through the socialisation of law, of supporting the changes in 19th and early 20th-century society. Today, the spread of globalisation based on trade liberalisation has prompted states to include — and bear — economic risk in their policies, illustrating the shift from the social functions to the economic purposes of labour law.

Entrées d'index

Mots-clés : Droit de la responsabilité, Risque, Responsabilité sociale, Contrat de travail, Lien de subordination, Plateformes collaboratives, Dépendance économique, Collectif de travail, Travailleurs, Droits sociaux
Keywords : Liability, Risk, Corporate Social Responsibility, Contract of Employment, Relationship of Subordination, Collaborative Platforms, Economic Dependence, Work Collective, Workers, Social Rights

Notes de la rédaction
Premier manuscrit reçu le 2 mai 2018 ; article accepté le 8 février 2019. Il s'agit d'une contribution à un dossier-débat, sollicitée par la revue.

Texte intégral

1 La responsabilité constitue une catégorie structurante du Droit, également qualifiée d'« institution » sous la plume d'éminents civilistes (Jourdain, 1998 ; Viney, 2008). Elle est au fondement même de la vie juridique : être responsable, c'est d'abord, au sens étymologique, répondre du dommage que l'on a causé. La responsabilité ainsi posée est également, selon Emmanuel Lévy (1939, p. 7), la contrepartie de la liberté reconnue au sujet de droit : « nous sommes responsables quand nous exerçons nos droits ». Elle rend compte de l'intrication entre l'aptitude à exercer des droits et à se voir imposer des obligations, critères qui caractérisent la personnalité juridique.

2 Le travail, ou plus exactement la transformation des formes d'organisation du travail liées à la grande industrie qui se répand au XIXe siècle grâce à l'expansion du machinisme, contribue à refonder une partie du droit de la responsabilité civile en ouvrant la voie, sur la base d'une responsabilité désormais sans faute parce que fondée sur l'idée de « risque »[1], à l'institution de mécanismes d'indemnisation collectifs du fait des dommages survenus dans le cadre du travail. Les « risques généraux de l'industrie » (Boissard, 1910, p. 27) sont ainsi pleinement intégrés dans le régime de la responsabilité dont ils contribuent à transformer la nature et l'objectif. L'indemnisation des dommages (la réparation) prend le pas sur la fonction normative (assurer la sanction des fautes ayant provoqué le dommage ; Viney, 2008).

3 Cette analyse — classique — de l'évolution du droit de la responsabilité permet de mettre en lumière l'évolution des fonctions attribuées au Droit. Les très substantiels débats qui divisent, à la fin du XIXe siècle et au début du XXe, une partie de la doctrine, s'accordent cependant sur le lien entre le contexte économique (« la pression des nécessités de la vie industrielle », Josserand, 1897, p. 9) et l'évolution du Droit vers une « idée économique du risque » (Veniamin, 1930, p. 415). L'obligation de réparation, fondée sur la responsabilité du fait d'autrui[2], est la contrepartie des bénéfices retirés de l'activité qui en est la cause, résumée par l'existence d'une « loi de connexité entre le profit et le risque » (Planiol, 1909, p. 300).

4 Si la longue transformation du droit de la responsabilité civile sous l'effet du développement de la grande industrie a ouvert la voie à une « socialisation » du risque (causé par les accidents du travail) et du Droit, elle a aussi permis l'autonomisation du droit du travail, séparé d'une matrice civiliste forgée à partir du dogme de l'égalité des parties au contrat. La quatrième révolution industrielle et la place qu'elle réserve, dans un contexte de globalisation des échanges économiques, à la digitalisation, font émerger de nouvelles figures juridiques, dont la plus emblématique est, aujourd'hui, celle des travailleurs des plateformes

numériques, qui crée de nouvelles formes de dépendance plus insidieuses car revêtues du travestissement de l'autonomie et de la libération dont seraient porteuses les technologies de l'information et de la communication.

1. De la socialisation du risque sous l'effet du développement de la grande industrie à la quatrième révolution industrielle

5 À l'esprit individualiste du Code civil de 1804 succède alors ce que la doctrine nomme la « socialisation du Droit » : « le droit n'est plus cette large construction semblable au théâtre classique ou ne figurent que des abstractions générales » (Demogue, 1911, p. 169 ; voir aussi Veniamin, 1930, p. 401 et suivantes ; Durand, 1942). La responsabilité ne disparaît pas, mais elle change de nature : « elle devient collective » (Savatier, 1931). Les fonctions du Droit se sont trouvées profondément renouvelées par la naissance à la vie juridique de risques « socialisés » répondant à un régime juridique particulier. La reconnaissance d'une responsabilité objective obéissant à des mécanismes d'imputation et de réparation particuliers permet d'accompagner les transformations sociales et économiques de la société et constituent le miroir de transformations plus globales du Droit et de l'État. C'est à un véritable retournement paradigmatique que l'on assiste avec l'invention de la théorie de la responsabilité fondée sur le risque. À la loi universelle immanente à l'ordre naturel du monde, reposant sur l'idée de causalité, que l'on trouvait formalisée par la *physis* d'Aristote[3], succèdent les lois de la Société qui reposent sur l'idée de finalité (Ripert, 1918). Au Code Napoléon, individualiste et libéral, succède une législation dite « sociale » (Boulanger, 1950, p. 73). Le Droit peut se déployer dans les moindres aspérités de la vie sociale, substituant au rapport à la nature un « pur rapport social » (Ewald, 1986, p. 541). Les « lois ouvrières », codifiées pour la première fois dans un Code du travail et de la prévoyance au début du XXe siècle, s'inscrivent pleinement dans cet ordre juridique. Il apparaît alors indispensable de substituer au règlement d'atelier, « œuvre du seul patron », une « législation spéciale sur les conditions de validité du contrat de travail » (Jay, 1904). Il faut organiser la relation de travail dans un contexte de développement de la grande industrie.

6 L'utilisation de la notion de risque dans le régime juridique de la responsabilité civile montre à quel point la catégorie juridique a pu faire système avec un ensemble d'éléments contextuels liés aux mutations économiques. D'autres risques dépendants de l'activité industrielle ou tout simplement de la vie en société ont, depuis, vu le jour, faisant naître des régimes spéciaux de responsabilité en permettant, par exemple, de garantir la réparation des dommages liés aux accidents de la circulation, aux actes terroristes ou encore de demander réparation du préjudice écologique (Trébulle, 2016 ; Blin-Franchomme, 2017 ; Boutonnet, 2017)[4].

7 En lien avec la digitalisation de l'économie, l'expansion de la globalisation — argument qui revient comme une antienne dans les exposés des motifs des différents projets de loi — pensée sous le versant de la libéralisation des échanges économiques a conduit les États à intégrer dans leurs politiques publiques le « risque économique », célébrant ainsi le passage des « fonctions sociales »

(Duguit, 1912, p. 19 et suivantes) aux finalités économiques du droit du travail[5]. Cette socialisation du risque économique se manifeste, notamment, par l'adoption, depuis une dizaine d'années, de réformes successives visant à assouplir les conditions de la rupture du contrat de travail tout en en transférant le contrôle de la légalité au juge, plutôt qu'à protéger, sous l'égide de la loi, la partie la plus faible au contrat de travail, c'est-à-dire le salarié, afin de rétablir une certaine égalité au sein de la relation de travail[6]. Faut-il y voir un transfert global des risques (Lokiec, 2015, p. 114 et suivantes) au sein d'un droit du travail devenu une variable d'ajustement, manifestation de ce que Gérard et Antoine Lyon-Caen (1978, p. 620) qualifiaient, dès la fin des années 1970, d'« économisme triomphant » ?

2. Les travailleurs indépendants économiquement dépendants : l'exemple des prestataires de services des plateformes collaboratives

8 Certaines évolutions récentes, perceptibles dans et hors du cadre du travail salarié, méritent, à ce titre, d'être relevées dès lors qu'elles instituent de nouvelles formes de dépendance économique en même temps qu'elles constituent une source de transformation du droit du travail. L'intégration, dans le Code du travail, de dispositions régissant les conditions de réalisation d'activités exécutées par l'entremise de plateformes collaboratives et reconnaissant, dans le même temps, l'application de certains droits sociaux aux travailleurs indépendants exerçant leur activité sur ces mêmes plateformes, prend à rebours cent ans d'évolutions législatives, jurisprudentielles et doctrinales du droit du travail. C'est en effet « l'invention » du contrat de travail qui a permis, en le détachant de la matrice du Code civil, de rassembler des « travailleurs » aux conditions de travail hétérogènes sous un même statut juridique, celui de salarié. Ce faisant, le Droit rendait possible une uniformisation des figures de la dépendance[7] par la référence au lien de subordination juridique[8] dont l'interprétation jurisprudentielle souple a permis de reconnaître la qualité de salarié à des travailleurs disposant pourtant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail[9].

9 Le travail réalisé sur les plateformes collaboratives n'épuise pas les multiples formes du « travail économiquement dépendant » (Antonmattéi et Sciberras, 2008) — défini par la Commission européenne dans son Livre vert de 2006 comme celui qui :

> « couvre des situations qui ne relèvent ni de la notion bien établie de travail salarié, ni de celle de travail indépendant. Cette catégorie de travailleurs ne dispose pas de contrat de travail. Ils peuvent ne pas tomber sous le coup de la législation du travail, parce qu'ils occupent une « zone grise » entre le droit du travail et le droit commercial. Quoique formellement « indépendants », ils restent économiquement dépendants d'un seul commettant ou client/employeur pour la provenance de leurs revenus » (Commission des communautés européennes, 2006).

10 Il rend cependant compte de formes d'organisation du travail qui, bien que

réalisées sous le statut de travailleur indépendant, empruntent aussi aux critères du travail salarié. Ce syncrétisme est-il annonciateur de la création d'un nouveau statut juridique, d'une extension de droits sociaux aux travailleurs indépendants, ou présage-t-il d'une évolution plus globale du droit du travail ?

11 L'objet social des opérateurs de plateformes collaboratives — ainsi nommés par le Code de la consommation, article L111-7 — est la mise en relation, par voie électronique, de clients avec des travailleurs « indépendants », liés à la plateforme par un contrat commercial, en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service[10]. L'entreprise Uber se définit, dans le contrat-type de prestation de services qu'elle propose, comme un « prestataire de services technologiques »[11], tandis que Deliveroo « assure la mise en relation entre ses clients, un portefeuille de restaurants partenaires et des livreurs indépendants, en proposant une prestation de service de livraison de repas à domicile ou sur le lieu de travail »[12]. Le risque économique, au sens de la perte de revenus liée à une baisse de l'activité[13], repose, en principe, sur le prestataire de services qui en perçoit également les fruits et dont l'activité se caractérise par une autonomie. Or, certaines plateformes comme Deliveroo ont mis en place des mécanismes qui constituent une mise en concurrence des travailleurs tout en organisant une forme de contrôle de l'activité dès lors que celle-ci est réglementée par la plateforme qui attribue des quartiers de desserte à un nombre limité de travailleurs. Les horaires de travail ne sont pas libres pour tous les travailleurs puisqu'ils sont déterminés à partir de créneaux d'inscription prédéfinis par la plateforme (les « *shifts* », à 11h, 15h et 17h), qui permettent au travailleur de construire, dès le lundi pour la semaine qui suit, son planning de travail[14]. Or, la possibilité de se positionner sur ces créneaux d'inscription — c'est-à-dire de choisir en premier les heures de travail et le quartier desservi — dépend des statistiques générées par la plateforme au regard de l'activité du travailleur. Suivant son taux de présence[15], le nombre de désinscriptions tardives[16] ou encore de participations aux « pics »[17], le travailleur sera positionné par la plateforme sur l'un des trois créneaux d'inscription. De bonnes statistiques lui ouvrent le premier créneau — celui de 11h, quand aucun travailleur n'est encore inscrit ; à l'inverse, de médiocres statistiques le relèguent à 17 h, ne lui donnant accès qu'aux horaires de travail et aux quartiers restants. Par ailleurs, tant qu'il est connecté sur l'application de l'entreprise, le travailleur est géolocalisé par Deliveroo mais également par le client qui peut ainsi suivre sa livraison et les chemins empruntés. Un travailleur qui se déconnecte à des fréquences jugées trop nombreuses par Deliveroo verra non seulement ses statistiques baisser mais sera rappelé à l'ordre par l'entreprise qui pourra menacer de rompre son contrat. Auparavant payés à la course suivant un tarif fixe (5,75 euros), les travailleurs de la plateforme sont, depuis l'été 2018, rémunérés sur la base d'une tarification variable (entre 4,80 euros et 7,50 euros) qui tient compte de la distance. Les zones de desserte ont, dans le même temps, été élargies. Le livreur peut, en théorie, refuser une commande. Le nombre de refus sur la journée apparaît sur son application.

12 Indépendamment du fait que de tels mécanismes ressemblent fort à des sanctions économiques déguisées, créant de nouvelles formes d'allégeance entre les travailleurs (Supiot, 2000, 2018), ils contribuent aussi à structurer une organisation du travail sur laquelle le prestataire n'a aucun pouvoir décisionnaire — critère qui permet, entre autres, de caractériser l'existence d'un travail indépendant et pouvant, de ce fait, conduire à une requalification du contrat de prestation de services en contrat de travail (Jeammaud, 2017)[18].

13 Par conséquent, que ce soit en valorisant l'autonomie du salarié dont

l'initiative personnelle est devenue un critère déterminant pour le Droit[19], ou bien en réglant, dans le

14 Code du travail[20], des formes d'activité qui auraient vocation à être régies par le droit commercial, le droit du travail semble avoir entamé une métamorphose dont on peut se demander si elle jette « les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique »[21].

3. Les nouvelles figures de la dépendance, « bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique » ?

15 Les conditions d'exercice de l'activité générée par ces plateformes ont été réglementées par l'article 60 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée, dans un chapitre II intitulé « Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique ». Ces dispositions ont été codifiées aux articles L7341-1 à L7342-6 du Code du travail, dans la septième partie concernant les « Dispositions particulières à certaines professions et activités »[22]. La loi procède ainsi à une extension du champ d'application du Code du travail à des travailleurs formellement qualifiés d'indépendants par l'article L7341-1.

16 Au XXIe siècle comme au XIXe, le Droit accompagne l'expansion de nouvelles formes d'organisation du travail — machinisme d'un côté, numérique de l'autre — adossées à de nouveaux modèles économiques. Mais la dépendance n'a pas plus le même visage. La dématérialisation des plateformes collaboratives (s'agit-il même d'entreprises ?[23]) autorise de nouvelles formes de contrôle qui n'en demeurent pas moins réelles. Par ailleurs, la dés-intégration du lieu de travail rend non seulement plus difficile la constitution d'un collectif de travail (son existence a-t-elle un sens du point de vue juridique ?), mais œuvre également à la déconstruction de protections collectives ayant vocation à s'exercer dans le cadre de l'entreprise — on pense en particulier à la question de la protection de la santé des travailleurs. Cette dématérialisation produit également des effets sur le régime de responsabilité mis en place : suivant l'article L7342-1 du Code du travail, « lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une *responsabilité sociale* qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre » (nous soulignons). Le régime de responsabilité institué ne découle pas de la relation de travail salariée et de l'existence d'un lien de subordination juridique mais de la détermination, par la plateforme, des conditions économiques d'organisation de l'activité. Cette responsabilité, qualifiée de « sociale », se caractérise par la substitution de la plateforme au travailleur indépendant pour ce qui concerne le paiement de certaines cotisations (souscription d'une assurance couvrant le risque d'accident du travail, article L7342-2 du Code du travail) ou contributions sociales (financement de la formation professionnelle, article L7342-3) à partir d'un certain montant du chiffre d'affaires réalisé par le travailleur (article L7342-4). Par ailleurs, certaines libertés et certains droits sociaux lui sont reconnus : « droit d'accès à la formation professionnelle » (L7342-3, 1er alinéa), à la validation des acquis de l'expérience (L7342-3, 2e alinéa), exercice du droit de grève[24] qui ne peut, sauf abus, « ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de

rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité » (L7342-5), droit de se syndiquer et de constituer une organisation syndicale (L7342-6). La référence à la notion de responsabilité « sociale » permet de circonscrire le champ de la responsabilité juridique des plateformes, plutôt qu'elle n'en transforme la nature, tout en faisant reposer « le risque d'entreprise » (Maggi-Germain, 2013b) sur les travailleurs des plateformes[25].

17 Concomitamment à l'émergence de nouvelles figures de la dépendance économique, il est intéressant de relever que le droit du travail mobilise désormais, au-delà de la figure du travailleur ou du salarié, la personne (Maggi-Germain, 2004, 2013a, 2017). Faut-il y voir une forme d'émancipation ou la résurgence de liens d'obligation personnels permettant d'opérer un transfert de responsabilités ?

18 Le glissement du champ d'application du droit social du salarié ou même du travailleur vers la « personne » peut être illustré par les récentes créations du compte personnel de formation et du compte personnel d'activité. Codifié par la loi du 8 août 2016 dans une cinquième partie du Code du travail consacrée à l'emploi, le compte personnel d'activité vise, dans la perpétuation du compte personnel de formation, à rassembler des droits sociaux qui, bien qu'acquis sous différents statuts juridiques, peuvent être exercés quel que soit le statut d'emploi. Il s'agit de garantir une continuité dans l'exercice de droits sociaux[26]. Pour ce faire, les droits acquis sont attachés à la personne, permettant ainsi une continuité dans leur mise en œuvre. Ces droits sociaux — à la formation par exemple —, issus, en l'état actuel, du compte personnel de formation, du compte professionnel de prévention et du compte d'engagement citoyen, peuvent être de différentes natures, acquis sous différents statuts (Maggi-Germain, 2016, 2017). Si leur utilisation relève, en principe, de l'initiative de la personne, les finalités prescrites par la loi concernant tant les conditions d'acquisition que leur utilisation l'apparentent cependant plus au dispositif de flexisécurité qu'à un mécanisme d'*empowerment* (capacitation) véhiculant une émancipation des personnes. Si le titulaire du compte personnel d'activité décide d'utiliser ses droits, c'est dans les conditions définies par le législateur concernant un dispositif dont les finalités sont avant tout de supprimer les obstacles à la mobilité en renforçant l'autonomie de ce « titulaire »[27]. Si « l'avènement de la société des individus, c'est la reconnaissance du pouvoir des hommes sur l'organisation de leur société » (Dumont, 1956, p. 37), la société des personnes n'annonce-t-elle pas une socialisation du risque économique se traduisant par une mise en concurrence des travailleurs soutenue par « la volonté du législateur de dépasser l'horizon du droit du travail » (Willmann, 2016, p. 819) ? Le compte personnel d'activité et le compte personnel de formation semblent, par les « nouveaux » droits sociaux attachés à la personne dont ils garantissent la mise en œuvre, participer à une individualisation de la gestion des risques sociaux et à une mise à contribution des travailleurs dans la gestion des risques économiques. La question mérite tout particulièrement d'être posée à l'aune des travaux menés dans les sciences de gestion autour de l'entreprise « agile », plus adaptable, plus flexible, qui valorise l'individu libre (Barrand, 2010, p. 19), ou encore du discours sur les « talents » selon lequel « l'acteur-trajectoire doit se frayer son propre chemin au sein de situations erratiques, de retournements de tendance, d'incidents critiques, de réductions des ressources » (Bourion *et al.*, 2011, p. 2).

4. Conclusion

19 En se référant à la « socialisation du Droit », les juristes de la fin du XIXe et du début du XXe siècles cherchaient à rendre compte d'une évolution qui a conduit à substituer à une obligation individuelle, une « obligation collective que supporte un groupe social » (Durand, 1942, p. 83). Rompant avec la tradition individualiste des droits subjectifs, la socialisation du Droit supposait également que l'État quitte son rôle de garant[28] pour devenir État-providence. Les évolutions précédemment décrites ne constituent qu'une part de transformations plus globales qui s'inscrivent dans une logique de redistribution des responsabilités, plus, selon nous, que de responsabilisation (Bargain *et al.*, 2014). La « socialisation du risque » économique[29] sollicite certes, au premier plan, les salariés, les travailleurs et les personnes en leur ouvrant, par exemple, des « droits à la formation » dont l'objectif affiché est de sécuriser leurs parcours professionnels en les individualisant (Gautié *et al.*, 2015), mais elle contribue également à repenser les fonctions de l'entreprise, relais des politiques de l'emploi (Maggi-Germain, 2014) par l'extension de ses obligations et de sa responsabilité à l'égard des salariés[30]. Ces évolutions transforment également l'État-providence en État régulateur, subsumé dans une « action publique » déterminée par sa capacité à « créer des dispositifs institutionnels adaptés à la réalité des problèmes publics » (Duran, 2009, p. 328). La démultiplication des « acteurs » — entreprises transnationales, ONG, institutions internationales — sur la scène internationale (Delmas-Marty, 2015, p. 395) suscite aussi l'avènement d'une « constellation postnationale » (Habermas, 2000, p. 47) d'institutions démocratiques et d'espaces publics transnationaux au sein de laquelle l'État devient un acteur parmi d'autres, chargé du « pilotage de l'action publique » (Duran, 2009, p. 329)[31].

20 L'un des principaux enjeux résultant des évolutions précédemment décrites est très certainement celui de l'évolution progressive du droit du travail vers un droit commun du travail (Maggi-Germain, 2010) établissant des principes applicables aux travailleurs indépendants, aux salariés et aux fonctionnaires[32]. Ces grands principes peuvent alors être déclinés — comme cela a été ébauché pour les salariés avec le mouvement de recodification impulsé depuis 1989 — dans de nouveaux « codes-activités » (Code de l'énergie, Code des transports, par exemple[33]) dont le « périmètre » — mais peut-être aussi, à terme, l'étendue des droits sociaux — serait défini par l'activité économique elle-même[34].

Bibliographie

Antonmattei, P.-H., Sciberras, J.-C., 2008, « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », Rapport au ministre du travail, novembre, 43 p.

Barrand, J., (dir.), 2010, *L'entreprise agile. Agir pour une performance durable*, Dunod, Paris.

Bargain, G., Berthier, P.-E., Sachs, T., 2014, « Les logiques de responsabilisation au cœur des évolutions récentes du droit social français », *Le Droit ouvrier*, n° 797, p. 784-810.

Blin-Franchomme, M.-P., 2017, « Autour de la consécration de la responsabilité environnementale dans le Code civil », *Revue Lamy de droit des affaires*, n° 128, p. 20-23.

Boissard, A., 1910, *Contrat de travail et salariat : introduction philosophique, économique et juridique à l'étude des Conventions relatives au Travail dans le Régime du Salariat*, Bloud & Cie, Paris.

Boulanger, J., 1950, « Principes généraux du droit et droit positif », *in* Études offertes à Georges Ripert », *Le droit privé au milieu du XXe siècle*, tome I, Librairie générale de Droit et de jurisprudence, Paris, p. 51-74.

Bourion, C., Bournois, F., Igalens, J., Thevenet, M., 2011, « L'ère des talents », *Revue internationale de psychologie*, vol. XVII, n° 41, p. 2
DOI : 10.3917/rips.041.0002

Boutonnet, M., 2017, « Quelle action en responsabilité civile pour la réparation du préjudice écologique ? », *Énergie, Environnement, Infrastructures*, juin, n° 6, p. 39-43.

Charmont, J., 1908, *Le droit et l'esprit démocratique*, Coulet & fils éditeurs, Montpellier.

Collectif Dalloz, 2017, *Proposition de code du travail*, Dalloz, Paris, 418 p.

Commission des communautés européennes, 2006, « Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXIe siècle », document du 22 novembre 2006, COM(2006)-708-final.

Cuche, P., 1913, « Le rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Revue critique de législation et de jurisprudence*, p. 412-427.

Denoix de Saint Marc, R., 2005, « Éditorial », *in* Conseil d'État, « Responsabilité et socialisation du risque », rapport public, IIe partie.
DOI : 10.1016/j.ijar.2005.10.010

Deffains, B., Doriat-Duban, M., 2010, « Le procès : risque économique », *Revue générale du droit des assurances*, 01/07, n° 2010-03, p. 870-886.

Delmas-Marty, M., 2015, « Trois dynamiques pour responsabiliser les résultats et les entreprises transnationales », *in* Supiot, A., Delmas-Marty, M. (dir.), *Prendre la responsabilité au sérieux*, Presses universitaires de France, Paris, p. 393-408.

Demogue, R., 2001 [1911], *Notions fondamentales du Droit privé. Essai critique*, Éditions La Mémoire du Droit, Paris.

Duguit, L., 1912, *Les transformations général du droit privé depuis le code Napoléon*, Librairie Félix Alcan, Paris [en ligne : http://gallica.bnf.fr/ark:/12148/bpt6k935172d/f9.image].

Dumont, L., 1991 [1956], *Essai sur l'individualisme. Une perspective anthropologique sur l'idéologie moderne*, Point Essais, Paris.

Duran, P., 2009, « Légitimité, droit et action publique », *L'Année sociologique*, vol. 59, p. 303-344.
DOI : 10.3917/anso.092.0303

Durand, P., 1942, « Rémunération du travail et socialisation du droit », *Droit social*, p. 83-85.

Ewald, F., 1986, *L'État providence*, Grasset, Paris.

Gautié, J., Maggi-Germain, N., Perez, C., 2015, « Fondements et enjeux des "Comptes de Formation" : les regards croisés de l'économie et du droit », *Droit social*, n° 2, p. 169-180.

Groutel, H., 1978 [1977], « Le critère du contrat de travail », *in* Collectif, *Tendances du droit du travail français contemporain : études offertes à G. H. Camerlynck*, Dalloz, Paris, p. 49-61.

Habermas, J., 2013 [2000], *Après l'État-nation. Une nouvelle constellation politique*, Fayard, Paris.

Jay, R., 1904, *Rapport de la commission de codification des lois ouvrières sur le livre premier* [du Code du travail] *: Les conventions relatives au travail*, Imprimerie nationale, Paris.

Jeammaud, A., 2017, « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *Semaine sociale Lamy*, n° 1780, p. 4-8.

Josserand, L., 1897, *La responsabilité du fait des choses inanimées*, LGDJ et Arthur Rousseau éditeur, Paris.

Jourdain, P., 1998, *Les principes de la responsabilité civile*, Dalloz, Paris, Quatrième édition.

Lévy, E., 1939, *Les fondements du Droit*, Alcan, Paris.

Linhart, D., 2017, « Imaginer un salariat sans subordination », *Le Monde diplomatique*, n° 760 (juillet), p. 20-21.

Lokiec, P., 2015, *Il faut sauver le droit du travail !*, Odile Jacob, Paris.

Lyon-Caen, G., Lyon-Caen, A., 1978, « La doctrine de l'entreprise », *in* Mousseron, J.-M., Teyssié, B. (dir.), *Dix ans de droit de l'entreprise*, Librairies techniques, Paris, p. 601-621.

Maggi-Germain, N., 1999, « À propos de l'individualisation de la formation professionnelle continue », *Droit social*, n° 7, p. 692-699.

Maggi-Germain, N., 2004, « La formation professionnelle continue entre individualisation et personnalisation des droits des salariés », *Droit Social*, n° 5, p. 482-493.

Maggi-Germain, N., 2009, « La capacité du salarié à occuper un emploi », *Droit social*, n° 12, p. 1234-1245.

Maggi-Germain, N., 2010, « Mobilis in mobile : le Code du travail en mouvement », *in* « Nouveau Code du travail. Évaluation par les usagers et bilan des deux premières années d'application », *Semaine sociale Lamy*, Supplément n° 1472 du 20 décembre 2010, p. 64-74.

Maggi-Germain, N., 2013a, « Le compte personnel de formation », *Droit social*, n° 9 [numéro spécial « Loi relative à la sécurisation de l'emploi »], p. 687-700.

Maggi-Germain, N., 2013b, « La suspension de l'application de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la branche de la production cinématographique par le juge des référés : prologue judiciaire ou clap de fin ? », *Droit social*, n° 12, p. 1016-1022.

Maggi-Germain, N., 2014, « L'entretien professionnel : de l'outil managérial au dispositif juridique instrument des politiques publiques de l'emploi », *Les Cahiers sociaux*, n° 267, p. 597-602.

Maggi-Germain, N., 2016, « Le Compte personnel d'activité à la croisée des chemins », in *Compte personnel d'activité*, dossier coordonné par N. Maggi-Germain, *Droit social* n° 10, p. 792-799.

Maggi-Germain, N., 2017, « Les droits attachés à personne, une nouvelle catégorie de droits sociaux ? L'exemple du compte personnel d'activité », *in* Mella Méndez, L., Serrani, L., *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. Libro 1: Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia),* Peter Lang, Bruxelles, p. 419-432.

Marco, L., 2012, « Le risque chez Courcelle-Seneuil : une approche éclectique et libérale au milieu du XIXe siècle », *Vie & sciences de l'entreprise* n° 191-192, p. 118-131.
DOI : 10.3917/vse.191.0118

Michaelides-Nouaros, G., 1966, « L'évolution récente de la notion de droit subjectif », *RTD Civ*., LXIV, p. 216–235,

Planiol, M., 1909, « Responsabilité du fait d'autrui », *Revue critique de législation et de jurisprudence*, LVIII, tome XXXVIII, p. 282-301.

Ripert, G., 1918, « Droit naturel et positivisme juridique », *Annales de la Faculté de Droit d'Aix*, n° 1, p. 3-47.

Savatier, R., 1931, « Vers la socialisation de la responsabilité et des risques individuels », *Dalloz hebdomadaire*, chronique, p. 9.

Supiot, A., 2000, « La contractualisation de la société », *in* Michaud, Y. (dir.), *Qu'est-ce que l'humain ?*, Odile Jacob, Paris, p. 157-167.

Supiot, A., 2017, « Et si l'on refondait le droit du travail ? », *Le Monde diplomatique*, n° 763 (octobre), p. 1, 22 et 23.

Supiot, A., 2018, « Introduction », *in* Supiot, A. (dir.), *Face à l'irresponsabilité : la dynamique de la solidarité*, Conférences du collège de France, p. 7-17.

Trébulle, F.-G., 2016, « La consécration de l'accueil du préjudice écologique dans le code civil », *Énergie, Environnement, Infrastructures*, novembre, p. 19.

Veniamin, V.L., 1931, *Essai sur les données économiques dans l'obligation civile*, LGDJ, Paris.

Viney, G., 2008, *Traité de droit civil. Introduction à la responsabilité*, Troisième édition, LGDJ, Paris.

Wilmann, C., 2016, « Le compte personnel d'activité : être et avoir », *in* « Compte personnel d'activité », dossier coordonné par N. Maggi-Germain, *Droit social*, n° 10, p. 812-822.

Wolmark, C., 2016, « Quelle place pour le travail dans le droit du travail ? », *Droit social*, n° 5, p. 439-445.

Notes

1 Responsabilité « objective », Cour de cassation 21 juin 1895, D. 97.3. 65 et Conseil d'État 16 juin 1896, D. 97.1. 433, note Saleilles ; loi du 9 avril 1898 sur les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

2 Article 1384, 1er alinéa du Code civil devenu en 2016 l'article 1242.

3 Les *nomoi*, définies par les hommes, dérivent de *la physis,* c'est-à-dire de la nature des choses et de l'homme. C'est sur cette notion que les théoriciens du droit naturel prendront appui, de Saint Thomas à Montesquieu, jusqu'à inspirer l'un des avant-projets de Code civil qui comportait un titre préliminaire, tiré d'un passage de *La République* de Cicéron, qui posait en principe qu' « Il existe un droit universel, immuable, source de toutes les lois positives ; il n'est que la raison naturelle en tant qu'elle gouverne tous les peuples de la terre » (1er alinéa). « Les êtres particuliers et intelligents peuvent avoir des lois qu'ils ont faites ; mais ils en ont aussi qu'ils n'ont pas faites… Avant qu'il y eût les lois faites, il y avait des rapports de justice » (Montesquieu, *Esprit des lois*, Livre I, chapitre 1).

4 Art. 1248 et suivants du Code civil.

5 Cela traduit aussi, d'une certaine manière, la prégnance de l'analyse économique du droit. Pour une illustration de la réception de la théorie par le Droit, lire par exemple Bruno Deffains et Myriam Doriat-Duban (2010).

6 Création de la rupture conventionnelle individuelle, exclusive du licenciement ou de la démission (l'employeur et le salarié conviennent, d'un commun accord, de mettre un terme au contrat de travail ; Code du travail L1237-11 et suivants ; Loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail), puis collective car déterminée par un accord collectif (Code du travail, article L1237-19 et suivants ; Ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail) ; insertion, dans le code du travail, de modèles de lettres de licenciement (Code du travail, articles L1232-6, 3e alinéa, L1233-16, 3e alinéa et L1233-42, 3e alinéa) ; possibilité, pour l'employeur, de préciser les motifs du licenciement énoncés dans la lettre après sa notification au salarié (Code du travail, article L1235-2) ; mise en place d'un barème qui s'impose au juge concernant les indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse (Code du travail, article L1235-3) ; appréciation de la cause économique du licenciement décidé dans une entreprise appartenant à un groupe au niveau national et non plus international, sauf en cas de fraude (Code du travail, article L1233-3 ; Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels).

7 Le rapport de dépendance — économique, technique et juridique —, constitue d'abord le critère retenu permettant de qualifier, sur le plan juridique, le contrat de travail (Cuche, 1913),

8 « Attendu que la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat entre les parties ; que la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie », Cour de Cassation, chambre civile, 6 juillet 1931, DPO 1931, 1, 121 ; Cour de Cassation, chambre civile, 22 juin 1932 (3 arrêts) et 1er août 1932 (5 arrêts), D.P. 193, 1, 45, note PIC.

9 « Ce que l'on continue d'appeler la subordination n'est plus, de manière générale en droit social, qu'un ensemble de circonstances, au demeurant fort diverses, permettant d'affirmer que le travailleur est l'un des éléments humains occupant une place dans une entreprise dont il n'est pas l'organisateur : il est celui qui appartient à une entreprise » (Groutel, 1978, p. 57-58).

10 Décret n° 2017-774 du 4 mai 2017 relatif à la responsabilité sociale des plateformes de mise en relation par voie électronique, JO du 6 mai 2017. Article L111-7, I, 2° du Code de la consommation.

11 Version du 1er février 2016.

12 Contrat-type de prestation de services, Généralités, A.

13 La notion mériterait un approfondissement, notamment au regard des analyses économiques, en particulier pour la distinguer de celle de risque capitaliste. Pour une première approche, voir Luc Marco (2012).

14 7h50/9h ; puis toutes les heures entre 9h et 11h30 ; 11h30/13h ; puis toutes les heures de 13h à 2h du matin.

15 « Pourcentage des créneaux réservés auxquels tu t'es connecté ».

16 « Pourcentage de réservations annulées à moins de 24h du créneau concerné ».

17 « Nombre de créneaux de connexion pendant les pics (20:00-22:00, ven, sam, dim) ».

18 Plusieurs recours contentieux internes ont été déposés dans différents pays de l'Union

européenne, dont la France. La Cour de cassation a décidé, dans un récent arrêt du 28 novembre 2018 (n° 178-20079, publié), que l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination et l'existence d'un contrat de travail était établie dès lors qu'une société (Take Eat Easy) utilisant une plateforme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plateforme et des livreurs à vélo exerçant sous le statut de travailleur indépendant des livraisons de repas, utilisait une application dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et que, d'autre part, la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier.

19 L'exemple peut être donné du droit de la formation professionnelle continue : la loi du 4 mai 2004 consacre l'initiative comme principe directeur conditionnant le régime juridique applicable et le champ d'application des obligations qui incombent à l'employeur (Code du travail L6312-1). Cour de cassation, chambre sociale, 16 janvier 2008, n° de pourvoi 07-10095, publié au Bulletin : « Et attendu qu'ayant relevé que les actions de formation liées au projet "Alliance" n'avaient pas été demandées par les salariés, ce dont il se déduisait que, quelle que soit leur nature, ces temps de formation ne pouvaient pas être débités des comptes épargne formation, la cour d'appel qui a fait ressortir que les débits effectués d'autorité constituaient un trouble manifestement illicite, a statué à bon droit ; que le moyen n'est pas fondé ». On peut lire à ce sujet Maggi-Germain, 1999 ; Maggi-Germain, 2014 ; Gautié *et al.*, 2015.

20 Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

21 Titre III « sécuriser les parcours et construire les bases d'un nouveau modèle social à l'ère du numérique » de la Loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

22 On y retrouve les journalistes, professions du spectacle, de la publicité et de la mode (Livre Ier), les concierges et employés d'immeuble à usage d'habitation, employés de maison et services à la personne (Livre II), les VRP, gérants de succursales, entrepreneurs salariés associés d'une coopérative d'activité et d'emploi, travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique (Livre III).

23 Du point de vue juridique, l'article 242 bis du Code général des impôts les qualifie d'entreprises, tandis que le Code du travail ne fait référence qu'à la notion de plateforme.

24 Qui n'est pas qualifié comme tel, l'article L7342-5 se référant aux « mouvements de refus concerté de fournir leur service organisés par les travailleurs » des plateformes « en vue de défendre leurs revendications professionnelles », la grève étant classiquement définie par la jurisprudence comme la « cessation collective et concertée du travail motivée par des revendications professionnelles » (par exemple : Cour de cassation, chambre sociale, 16 mai 1973, n° 72-40541).

25 L'existence de ce risque, constatée par la Cour de cassation, lui permet de se réserver la possibilité de contrôler la validité des clauses du contrat de travail prévoyant une variation de la rémunération qui ne peuvent avoir pour effet de faire reposer le risque d'entreprise sur le salarié. Un amendement (n° 494 du 20 juillet 2018, adopté) présenté par le groupe des députés La République en Marche lors des débats parlementaires autour du projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (adopté le 1er août 2018) a prévu la possibilité pour une plateforme d'établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation. L'article 66 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 a été invalidé par le Conseil constitutionnel car ne présentant pas de lien, même indirect, avec les dispositions qui figuraient dans le projet de loi déposé sur le bureau de l'Assemblée nationale. Il a donc été adopté selon une procédure contraire à la Constitution (méconnaissance de l'article 45 de la Constitution ; Conseil constitutionnel, n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018). Les dispositions ont été reprises à l'article 20 du projet de loi d'orientation des mobilités présenté en Conseil des ministres le 26 novembre 2018 et en cours de discussion au Parlement au début de l'année 2019.

26 La notion même de « droits sociaux » mériterait d'être travaillée du point de vue du Droit ; si leur particularité est d'articuler un idéal de respect de la personne humaine aux finalités de la Société (Michaélidès-Nouaros 1966, p. 235), ils bénéficient, de ce fait, d'un régime juridique spécifique caractérisé, par exemple, par la mutualisation et la fongibilité de leurs financements. Les droits sociaux sont issus du programme du Conseil national de la Résistance du 15 mars 1944 et émergent dans l'ordre juridique à la fin de la Seconde Guerre mondiale, dans le Préambule de la Constitution de 1946 — toujours en vigueur — qui proclame, comme particulièrement nécessaires à notre temps, des principes politiques, économiques et sociaux suivants : égalité femmes-hommes, devoir de

travailler, droit d'obtenir un emploi, droit syndical, droit de grève, accès à la formation professionnelle et à la culture, droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. Mais il s'agit alors de droits programmatiques, qui visent à donner une orientation aux décisions politiques sans donner naissance à des droits subjectifs dont pourraient se prévaloir les personnes.

27 « Renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité » (article L5151-1 du Code du travail).

28 « La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres Membres de la Société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la Loi » (article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789).

29 Le Conseil d'État y a consacré l'un de ses rapports annuels, relevant une « tendance croissante à une "socialisation du risque" engendrée par l'évolution de notre société vers une demande accrue de sécurité et une plus grande exigence de couverture des risques » (Conseil d'État, 2005, p. 9).

30 L'entreprise est tenue, par exemple, de maintenir la capacité professionnelle de ses salariés (Maggi-Germain, 2009).

31 L'intervention de l'État peut alors prendre de multiples formes, comme la création d'autorités administratives indépendantes concomitante à la privatisation des services publics industriels et commerciaux.

32 Sans prétendre ici à l'exhaustivité, plusieurs propositions existent, visant à réécrire le droit du travail (Collectif Dalloz, 2017), ou à le refonder en déterminant des objectifs tels que la prise en compte des aspirations humaines (Supiot, 2017), ou encore appelant à « la redécouverte juridique de l'activité de travail » (Wolmark, 2016) ou à imaginer un salariat sans subordination (Linhart, 2017).

33 Le Livre 1er du Code de l'énergie contient un Titre VI rassemblant les dispositions relatives au personnel des entreprises électriques et gazières (articles L. L161-1 à 6) tandis qu'un Livre du Code des transports porte sur la réglementation sociale du transport (articles L1311-1 à L1331-3).

34 Le terme « périmètre » remplace progressivement, dans le droit du travail en particulier, celui de « champ d'application ». Ce glissement sémantique est loin d'être anodin : il est l'une des manifestions du passage d'un droit institué, caractérisé par la hiérarchie des sources, à un droit horizontal déterminé par la subsidiarité de ses sources.

Pour citer cet article

Référence électronique
Nicole Maggi-Germain, « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *Sociologie du travail* [En ligne], Vol. 61 - n° 2 | Avril-Juin 2019, mis en ligne le 05 juin 2019, consulté le 11 mars 2020. URL : http://journals.openedition.org/sdt/17619 ; DOI : https://doi.org/10.4000/sdt.17619

Auteur

Nicole Maggi-Germain
Juriste, spécialisée en droit social
Institut des Sciences Sociales du Travail, Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne
Droit et changement social, UMR 6297 CNRS et MSH Ange Guépin, Nantes
Nicole.Maggi-Germain[at]univ-paris1.fr

Droits d'auteur

Sociologie du travail is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.